provincie limburg

PROVINCIAAL BLAD

Officiële uitgave van provincie Limburg.

Nr. 841

16 februari 2015

IKAP-regeling provincie

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. CAP: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
b. bedrijfsfitness: bedrijfsfitness als bedoeld in artikel 29 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001.

Artikel 2 Recht op keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket

1. De ambtenaar heeft recht op keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket overeenkomstig het bepaalde in deze regeling.
2. Keuzen als bedoeld in de artikelen 5, 6 en 7 kunnen eenmaal per kalenderjaar voor het betreffende kalenderjaar worden gemaakt en eenmaal per kalenderjaar voor dat kalenderjaar worden herzien.
3. Keuzen als bedoeld in artikel 8 kunnen maandelijks worden gemaakt.
4. Gemaakte keuzen moeten zijn gerealiseerd binnen het kalenderjaar waarop zij betrekking hebben.

Artikel 3 Aanvraag keuze(n)

1. De ambtenaar maakt zijn keuze(n) kenbaar door middel van een aanvraag. Hij maakt daarbij gebruik van het door gedeputeerde staten vastgestelde aanvraagformulier.
2. De aanvraag voor de keuzen bedoeld in de artikelen 5, 6 en 7 wordt ingediend vóór 1 november van het jaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft. De aanvraag voor herziening van deze keuzen wordt ingediend vóór 1 juli van het kalenderjaar waarop zij betrekking hebben.
3. Bij indiensttreding kan de ambtenaar zijn aanvraag voor de keuzen als bedoeld in de artikelen 5, 6 en 7 indienen binnen 4 weken na aanvang van het dienstverband en vóór 1 september van het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft.
4. De aanvraag voor keuzen bedoeld in artikel 8 wordt ingediend vóór de eerste dag van de tweede maand voorafgaand aan de maand waarin aan de keuze uitvoering moet worden gegeven.
5. Gedeputeerde staten kennen de aanvraag toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten en beslissen binnen 4 weken op de aanvraag.

Artikel 4 Algemene voorwaarden

1. Op een gehonoreerde aanvraag kan, behoudens de herzieningsmogelijkheid als bedoeld in artikel 2, tweede lid, gedurende de periode waarop deze betrekking heeft niet meer worden teruggekomen.
2. De waarde van de gemaakte keuzen bedraagt per aanvraag minimaal € 100.
3. De ambtenaar kan binnen een kalenderjaar niet kiezen:
   a. voor zowel meer uren werken, bedoeld in artikel 5, als voor minder uren werken, bedoeld in artikel 6;
   b. voor zowel minder uren werken, bedoeld in artikel 6, als voor vermindering van algemeen verlof, bedoeld in artikel 7;
   c. voor meer uren werken, bedoeld in artikel 5, en/of vermindering van algemeen verlof, bedoeld in artikel 7, over de periode waarin hij hetzij ouderschapsverlof geniet, hetzij anderszins voor langer dan 4 weken aaneengesloten geheel of gedeeltelijk buitengewoon verlof geniet, hetzij minder werkt als gevolg van deeltijdontslag wegens FPU, deeltijdpensionering of de geboden mogelijkheid om met behoud van de formele arbeidsduur minder te werken;
   d. voor minder uren werken, bedoeld in artikel 6, over de periode waarin zijn arbeidsduur met toepassing van artikel D.1, vijfde lid, van de CAP is bepaald op meer dan die in een volledige functie.

4. De vergoeding voor meer uren werk als bedoeld in artikel 5, de inhouding voor minder uren werken als bedoeld in artikel 6, alsmede de vergoeding voor de uren van vermindering van het algemeen verlof als bedoeld in artikel 7, worden berekend op basis van het salaris per uur op 1 januari van het betreffende kalenderjaar, onderscheidenlijk op basis van het salaris per uur op de eerste dag van indiensttreding indien de ambtenaar in de loop van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt. Eventuele latere aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht naar

een datum gelegen op of vóór de peildatum leiden niet tot een aanpassing van het per de peildatum vastgestelde salaris per uur.

Artikel 5 Meer uren werken

1. De ambtenaar kan een aanvraag indienen om gedurende het kalenderjaar of gedurende een bepaalde periode in dat kalenderjaar meer uren te werken dan de voor hem geldende arbeidsduur.
2. Het maximumaantal meer te werken uren is 108 per kalenderjaar, verminderd met het aantal uren minder algemeen verlof in het betreffende kalenderjaar op grond van artikel 7. Bij een niet volledige arbeidsduur en bij indiensttreding in de loop van het betreffende kalenderjaar geldt een naar evenredigheid verlaagd maximumaantal uren waarbij de uitkomst zo nodig op hele uren naar boven wordt afgerond.
3. Het totaal van de arbeidsduur en het ingevolge dit artikel toegewezen aantal meer te werken uren bedraagt niet meer dan gemiddeld 40 uur per week.
4. Voor elk meer gewerkt uur heeft de ambtenaar als vergoeding recht op het salaris per uur op de voor hem geldende peildatum als bedoeld in artikel 4, vierde lid. De vergoeding wordt maandelijks uitbetaald op basis van het gemiddelde aantal meer te werken uren per maand gedurende de periode dat de ambtenaar meer uren werkt.

Artikel 6 Minder uren werken

1. De ambtenaar kan een aanvraag indienen om gedurende het kalenderjaar of gedurende een bepaalde periode in dat kalenderjaar minder uren te werken dan de voor hem geldende arbeidsduur.
2. Het maximumaantal minder te werken uren is 108 per kalenderjaar. Bij een niet volledige arbeidsduur en bij indiensttreding in de loop van het betreffende kalenderjaar geldt een naar evenredigheid verlaagd maximumaantal uren waarbij de uitkomst zo nodig op hele uren naar boven wordt afgerond.
3. Voor elk minder gewerkt uur heeft een inhouding plaats op het salaris van de ambtenaar ter grootte van het salaris per uur op de voor hem geldende peildatum. De maandelijkse inhouding op het salaris wordt vastgesteld op basis van het gemiddelde aantal minder te werken uren per maand gedurende de periode dat de ambtenaar minder uren werkt.
4. Minder uren werken op grond van dit artikel kan niet worden gerealiseerd door uitbreiding van de aanspraak op algemeen verlof.

Artikel 7 Vermindering algemeen verlof

1. De ambtenaar kan een aanvraag indienen om zijn aanspraak op algemeen verlof in het kalenderjaar te verminderen.
2. De vermindering van het aantal uren algemeen verlof is ten hoogste het aantal uren algemeen verlof waarop de ambtenaar in het betreffende kalenderjaar aanspraak heeft, verminderd met 144, doch niet meer dan 108 uren. Bij een niet volledige arbeidsduur en bij indiensttreding in de loop van het betreffende kalenderjaar worden de getallen 144 en 108 naar evenredigheid verlaagd waarbij de uitkomst zo nodig naar boven op hele uren wordt afgerond.
3. Voor elk uur waarmee de aanspraak op algemeen verlof wordt verminderd heeft de ambtenaar als vergoeding recht op het salaris per uur op de voor hem geldende peildatum als bedoeld in artikel 4, vierde lid. De vergoeding wordt in een keer uitbetaald.

Artikel 8 Afzien van aanspraken voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen

1. De ambtenaar kan een aanvraag indienen om in ruil voor een belastingvrije vergoeding voor of verstrekking van een of meer in het tweede lid genoemde bestemmingsmogelijkheden geheel of gedeeltelijk af te zien van een of meer van de volgende aanspraken:
   a. maximaal 10% van het jaarsalaris;
   b. de eindejaarsuitkering;
   c. de vakantie-uitkering;
   d. de vergoeding voor meer uren werken, bedoeld in artikel 5, vierde lid;
   e. de vergoeding voor vermindering van de aanspraak op algemeen verlof, bedoeld in artikel 7, derde lid.

2. Binnen de fiscale voorwaarden zoals die golden direct vóór invoering van de Werkkostenregeling zijn de belastingvrije bestemmingsmogelijkheden:
   a. bedrijfsfitness;
   b. een fiets voor het woon-werkverkeer met de daarmee samenhangende zaken en een fietsverzekering;
   c. de inrichting van een telewerkruimte;

d. openbaar vervoerbewijzen die mede voor het werk worden gebruikt;
e. contributies voor het lidmaatschap van een vakorganisatie van overheidspersoneel die is vertegenwoordigd in het SPA dan wel in het overleg, bedoeld in artikel I.1, eerste lid, van de CAP.

3. Van een aanspraak als genoemd in het eerste lid kan slechts worden afgezien als deze aanspraak nog niet tot uitbetaling is gekomen.
4. Voor zover de fiscale bepalingen dit mogelijk maken kan de gevraagde belastingvrije vergoeding in een keer worden uitbetaald voorafgaande aan het moment waarop de ingezette aanspraken tot uitbetaling komen.
5. De ambtenaar dient bij de in het eerste lid bedoelde aanvraag, maar uiterlijk binnen een maand na ontvangst van de belastingvrije vergoeding, bewijsstukken te overleggen waaruit blijkt dat de kosten waarvoor die vergoeding is verstrekt daadwerkelijk zijn gemaakt.
6. De ambtenaar kan bij zijn aanvraag om een of meer van de in het eerste lid genoemde aanspraken in te zetten voor de in het tweede lid, onderdelen d en e, genoemde bestemmingsmogelijkheden, aangeven dat die aanvraag, behoudens wederopzegging, wordt geacht ook te gelden voor een of meer volgende kalenderjaren. In dat geval wordt, voor zover de fiscale bepalingen dit mogelijk maken, de beslissing op de aanvraag tot wederopzegging geacht ook betrekking te hebben op die volgende kalenderjaren.

Artikel 9 Inhouding, verrekening of uitbetaling

1. Indien de ambtenaar aan wie een belastingvrije vergoeding is uitbetaald de bewijsstukken als bedoeld in 8, vijfde lid, niet tijdig overlegt worden over die vergoeding alsnog de verschuldigde loonheffingen ingehouden.
2. In geval van gehele of gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband, structurele wijziging in de arbeidsduur, ouderschapsverlof of buitengewoon verlof van lange duur, wordt vastgesteld welke in het kader van deze regeling opgebouwde en in geldswaarde uit te drukken aanspraken en aangegane verplichtingen tussen de provincie en de ambtenaar op dat moment bestaan. Indien van toepassing, vindt verrekening dan wel uitbetaling plaats.
3. Indien een aanvraag voor meer of minder uren werken niet meer volledig binnen het kalenderjaar kan worden uitgevoerd, heeft een herberekening van de vergoeding of de inhouding plaats op basis van de daadwerkelijk meer of minder gewerkte uren.
4. Bij overlijden van de ambtenaar wordt gehandeld zoals in het tweede lid aangegeven, waarbij een eventueel saldo ten gunste van de provincie niet wordt ingevorderd.

Artikel 10 Meldingsplicht en verhaal loonheffing

1. De ambtenaar is verplicht alle informatie en omstandigheden die van betekenis zijn voor de uitvoering van de toegewezen aanvraag in het kader van deze regeling terstond te melden.
2. Indien achteraf blijkt dat door onjuiste of onvolledige informatie van de ambtenaar een vergoeding ten onrechte belastingvrij is verstrekt, zullen de loonheffingen die over de vergoeding verschuldigd zijn, alsmede de eventuele boetes, op de ambtenaar worden verhaald.

Artikel 11 Hardheidsclausule

Gedeputeerde staten kunnen, wanneer bijzondere omstandigheden van het individuele geval daartoe naar hun oordeel aanleiding geven, ten gunste van de ambtenaar afwijken van deze regeling.

Artikel 12 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als IKAP-regeling provincies.

TOELICHTING

ALGEMEEN

Doel IKAP

Met het IKAP- systeem (Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies) is een win/win-situatie beoogd voor werkgever en werknemers.
De werknemer kan hiermee prioriteiten stellen in zijn arbeidsvoorwaardenpakket waardoor het beter aansluit bij zijn persoonlijke wensen en omstandigheden. Hij is met IKAP – in aanvulling op de instrumenten in de Wet arbeid en zorg en de levensloopregeling - beter in staat om arbeid en zorg te combineren. Hij kan ook beter de fiscale mogelijkheden benutten doordat hij een deel van zijn salaris en het IKB kan inzetten voor een onbelaste vergoeding of verstrekking of eindheffingsloon.
Voor de provincie als werkgever kan IKAP (in beperkte mate) bijdragen aan versterking van de arbeidsmarktpositie. De provinciale werkgever heeft baat bij werknemers die tevreden zijn over hun arbeidsvoorwaarden en de keuzes die zij daarin zelf kunnen maken. Een bijkomende (maatschappelijke)

doelstelling is de stimulering van het gebruik van het openbaar vervoer en van de fiets en een verdere terugdringing van de autokilometers in het woon-werkverkeer.

Uitgangspunten en randvoorwaarden

IKAP voldoet aan een aantal belangrijke uitgangspunten en randvoorwaarden.

- IKAP is gebaseerd op vrijwilligheid en kent dus geen verplichte deelname van de werknemer.
- IKAP kent alleen keuzemogelijkheden die voorzien in een reële behoefte. Er zijn dus geen keuzes opgenomen waarvan een verwaarloosbaar beperkt gebruik zal worden gemaakt.
- IKAP betekent geen verhoging van het totale aansprakenniveau maar vergroot enkel de keuzemogelijkheden in het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket. In die zin is IKAP budgettair neutraal. Het feitelijk gebruik kan uiteraard wel kosteneffecten hebben. Dat is het geval als per saldo meer tijd wordt verkocht dan gekocht. Daarvoor zal binnen het bestaande budget een oplossing moeten worden gevonden.
- IKAP leidt niet tot knelpunten in de bedrijfsvoering. Van belang is dat er bij uitruil tussen tijd en geld steeds voldoende werk en budget beschikbaar is. Gelet hierop is in IKAP aan de omvang van de uitruil tussen tijd en geld een maximum gesteld en heeft de manager de bevoegdheid de uitruil tussen tijd en geld op grond van het dienstbelang af te wijzen.
- IKAP is administratief goed uitvoerbaar. Keuzes die te ingewikkeld c.q. te kwetsbaar zijn, zijn niet in IKAP opgenomen. Daarnaast is vastgelegd dat de gemaakte keuzes onherroepelijk zijn.
- IKAP is klantvriendelijk. Het is eenvoudig toegankelijk en zodanig ingericht dat de te maken keuzes en de gevolgen van die keuzes voor zowel de werknemer als de manager inzichtelijk zijn.
- IKAP houdt rekening met de fiscale mogelijkheden en blijft binnen de fiscale en andere wettelijke grenzen (bijv. het wettelijk minimumloon).
- IKAP doet geen afbreuk aan bestaande beleidsdoelstellingen zoals bijv. geformuleerd in het seniorenbeleid, het arbeidsomstandighedenbeleid of het beleid, gericht op de bevordering van het openbaar vervoer. Dit betekent o.a. dat er geen keuzemogelijkheden zijn die eerder volledig vervroegd uittreden stimuleren of de werkdruk vergroten en dat niet is voorzien in een auto van de zaak in ruil voor andere arbeidsvoorwaarden.
- Inzet van bronnen voor bedrijfsfitness en telewerken thuis is pas mogelijk als recht op die voorzieningen bestaat.

Hoofdlijnen van IKAP

IKAP geeft de werknemer het recht om binnen bepaalde grenzen zijn individuele arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen. Daarbij wordt hem de mogelijkheid geboden om meer of minder te werken en om een aantal rechtspositionele aanspraken in te zetten voor alternatieve bestedingen die betrokkene op grond van belastingwetgeving voordeel oplevert. Deelname aan IKAP geschiedt op basis van vrijwilligheid. Voor wie daarvan geen gebruik maakt blijft het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket ongewijzigd in stand. IKAP betreft een ruilmodel waarin bepaalde bronnen kunnen worden ingezet voor bepaalde doelen.

IKAP biedt de ambtenaar jaarlijks de volgende keuzemogelijkheden.

a. Een hoger inkomen in ruil voor:
   - meer uren werken;
   - vermindering van de aanspraak op algemeen verlof.

b. Meer vrije tijd in ruil voor minder inkomen;
c. Minder inkomen en/of verlof in ruil voor de volgende bestemmingen:
   - bedrijfsfitness
   - een fiets voor het woon/werkverkeer en een fietsverzekering
   - de inrichting van een telewerkruimte
   - openbaar vervoerbewijzen die mede voor het werk worden gebruikt
   - vakbondscontributies.

Het betreft een limitatieve opsomming van de bronnen en doelen. Wel kunnen provincies in het lokaal Georganiseerd Overleg met de bonden afspraken maken over extra keuzemogelijkheden.

IKAP en de gevolgen voor de bedrijfsvoering

Bepaalde keuzes in IKAP hebben betekenis voor de bedrijfsvoering. Dat betreft de mogelijkheid om tijd en geld tegen elkaar uit te ruilen. Daarbij gaat het immers om meer en minder werken. Bij keuzes om inkomen of verlof in te zetten voor fiscaal aantrekkelijke doelen zal de bedrijfsvoering niet in het geding zijn.

Gelet op de gevolgen voor de bedrijfsvoering zijn de uitruilmogelijkheden tussen tijd en geld niet onbeperkt. Per kalenderjaar kunnen maximaal 108 uren minder worden gewerkt en maximaal 108 uren meer worden gewerkt (voor deeltijders zijn de maxima naar rato).

IKAP geeft met het oog op de bedrijfsvoering geen absoluut recht op uitruil tussen tijd en geld binnen het aangegeven maximum. De leidinggevende kan een aanvraag weigeren ingeval een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. Daarbij is aangesloten bij de criteria die gelden in de

Wet aanpassing arbeidsduur welke de werknemer een geclausuleerd (wettelijk) recht geeft op vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur.
Bij inzet van tijd voor geld (= meer werken) is er sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een en ander leidt tot ernstige problemen van:

1. financiële of organisatorische aard;
2. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk; of
3. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting ontoereikend is.

Het betreft hier geen limitatieve opsomming. Ook ernstige schade aan andere economische, technische of operationele belangen kan reden zijn tot afwijzing van een aanvraag. Voorbeelden van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zijn ook:

- schadelijkheid voor de gezondheid (bijv. bij een hoge verzuimfrequentie)
- bij oneigenlijk gebruik (bijv. als de werknemer gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt is);
- In geval van disfunctioneren van de werknemer, waarbij uiteraard wel voorwaarde is dat betrokkene op de hoogte is van de ontevredenheid over zijn functioneren en daarover een behoorlijk gedocumenteerd dossier is bijgehouden.

Bij inzet van geld voor tijd (= minder werken) is er sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een en ander leidt tot ernstige problemen:

1. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
2. op het gebied van de veiligheid; of
3. van rooster`-technische aard.

Ook hier betreft het geen limitatieve opsomming en kan afwijzing van een aanvraag ook plaatsvinden als andere economische, technische of operationele belangen ernstig worden geschaad. Zo kan het zijn dat werkruimtes of apparatuur minder worden benut doordat de werknemer minder aanwezig is. Afwijzing van de aanvraag kan in dat geval als toewijzing zou leiden tot ernstige economische of operationele problemen. De aanwezigheid van (aanzienlijke) verlofstuwmeren kan een grond zijn voor afwijzing van een aanvraag om minder te gaan werken.
De aanvraag voor meer of minder werken kan eenmaal per jaar worden gedaan. De aanvraag moet vóór 1 november van het voorafgaande jaar zijn ingediend. De ambtenaar kan ook gedurende het kalenderjaar de aanvraag voor meer of minder werken indienen dan wel (eenmalig) om herziening van de gemaakte afspraken over meer of minder werken vragen. Voorwaarde is dat de gemaakte (herziene) keuze nog in hetzelfde kalenderjaar is te verwerken. De overige keuzes kunnen maandelijks worden gemaakt, vóór de sluitingsdatum van de salarisverwerking.
Eenmaal gemaakte keuzes kunnen niet worden herroepen of gewijzigd. De beslissingen op de aanvragen voor meer of minder uren werken worden genomen binnen vier weken na 1 november. Hierdoor beschikt de manager tijdig over een totaalbeeld van alle aanvragen voor het nieuwe kalenderjaar binnen zijn organisatie-eenheid. Op basis van dit totaalbeeld zal de manager moeten kunnen aangeven of de keuzes kunnen worden gehonoreerd en welke maatregelen hij moet treffen om een goede uitvoering van taken te waarborgen en de werklast evenwichtig te verdelen.
Het personeelsinformatiesysteem moet daarop zijn afgestemd. Bij het maken van resultaatafspraken in het planningsgesprek met de werknemer zal moeten worden uitgegaan van de feitelijke werktijd en de verlofafspraken die in het kader van IKAP zijn gemaakt. Er zullen duidelijke afspraken moeten worden gemaakt over de werktijdregeling die zal gaan gelden.

De fiscale aspecten van IKAP en de gevolgen voor de loonheffing, sociale zekerheid, pensioenen en andere rechtspositionele aanspraken

1.Fiscale aspecten
De IKAP-doelen van artikel 8 zijn onder de Werkkostenregeling (WKR) dezelfde gebleven. De meeste zijn onder de WKR geen gerichte vrijstelling of nihil-waardering. Dat betreffen de fiets, de vakbondscontributie, de inrichting van een telewerkruimte en de bedrijfsfitness buiten de werkplek. Betalingen voor deze IKAP-doelen zijn eindheffingsloon en vallen onder de forfaitaire ruimte van de WKR.
Vooral voor de IKAP-fiets golden enkele specifieke voorwaarden, onder andere aanschaf van een fiets in drie kalenderjaren, maximale fiscale vergoeding van € 749 en gebruik van de fiets op meer dan de helft van de dagen dat de ambtenaar naar het werk fietst. Deze voorwaarden blijven dus van toepassing.
2.Gevolgen voor de sociale zekerheid
Gebruik van IKAP kan gevolgen hebben voor de berekening van het dagloon en de hoogte van de uitkeringen in het kader van de sociale zekerheid. Zo kan het inzetten van salaris, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering en het minder uren werken leiden tot een lagere (bovenwettelijke) WAO/WIA-uitkering of WW-uitkering. Een vergoeding voor meer gewerkte uren wordt bij de bepaling van het dagloon in het kader van de WAO/WIA en de WW meegenomen.
3.Gevolgen voor het pensioen
Inruil van loonbestanddelen leidt in beginsel tot een verlaging van het pensioengevend loon.

De staatssecretaris van Financiën keurt echter onder voorwaarden goed dat pensioenopbouw hierover toch mogelijk is. Zie het besluit van 9 september 2010, DGB2010/ 2733M. De provinciale IKAP-regeling voldoet aan deze voorwaarden.

4. Gevolgen voor andere rechtspositionele aanspraken
   a. De vergoeding voor meer uren werken en vermindering van het algemeen verlof wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging en heeft daardoor ook geen gevolgen voor de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en andere aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken. Er zijn geen gevolgen voor de aan de arbeidsduur gerelateerde rechtspositionele aanspraken zoals het aantal uren vakantieverlof.
   b. Minder uren werken wordt door de ambtenaar betaald via een inhouding op het salaris. Het salaris en de bezoldiging blijven ongewijzigd. Daardoor zijn er ook geen gevolgen voor de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en andere aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken. Er zijn evenmin gevolgen voor de aan de arbeidsduur gerelateerde rechtspositionele aanspraken zoals het aantal uren vakantieverlof.
   c. De vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering worden niet aangemerkt als salaris of bezoldiging. Inzet van deze bronnen heeft dan ook geen gevolgen voor aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken en heeft ook geen consequenties voor andere rechtspositionele aanspraken.

ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2 Recht op keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket

Dit artikel vormt de kern van IKAP: het recht om (binnen de grenzen van de regeling) zelf keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket te maken.

Artikel 3 Aanvraag keuze(n)

Keuzen voor meer en minder uren werken en voor vermindering van algemeen verlof (zie artikelen 5 t/m 7) kunnen eenmaal per jaar (vóór 1 november) worden gemaakt en eenmaal (bijvoorbeeld vanwege veranderde omstandigheden of andere wensen) worden herzien (vóór 1 juli). Keuzen voor de fiscaal aantrekkelijke bestemmingen zoals die golden direct vóór invoering van de Werkkostenregeling (artikel 8) kunnen maandelijks worden gemaakt (aanvraag twee maanden vóór de salaristechnische uitvoering van de keuze).

Aanvragen kunnen slechts worden afgewezen bij zwaarwegende bedrijfs- of dienst- belangen. In de algemene toelichting is uitvoerig aangegeven wat dit inhoudt bij aanvragen om meer of minder te werken of het algemeen verlof te verminderen. Bij aanvragen om uitruil voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen zoals die golden direct vóór invoering van de Werkkostenregeling spelen overwegingen van bedrijfsvoering niet of nauwelijks. Bij deze aanvragen zal vooral worden bekeken of aan alle voorwaarden zoals die golden direct vóór invoering van de Werkkostenregeling is voldaan. Beslissingen op de aanvragen hebben betrekking op een bepaald kalenderjaar. Aan toewijzing van een aanvraag kan de ambtenaar geen rechten voor volgende jaren ontlenen.

Artikel 4 Algemene voorwaarden

Dit artikel bevat een aantal algemene voorwaarden voor deelname aan IKAP. Op de in het eerste lid genoemde voorwaarde is reeds ingegaan in de algemene toelichting.

In beginsel kan elke keuze worden gemaakt. Er zijn echter beperkingen. Zo zijn aan elkaar tegengestelde keuzes uitgesloten. De ambtenaar kan bijvoorbeeld niet kiezen voor zowel minder als meer uren werken in het zelfde kalenderjaar. De uitsluiting van tegengestelde keuzes is geregeld in het derde lid.

Ten behoeve van de administratieve uitvoerbaarheid is voor de berekening van de vergoeding voor meer gewerkte uren en minder uren algemeen verlof en voor de berekening van de inhouding van minder uren werken uitgegaan van het salaris per uur op een vaste peildatum. Latere wijzigingen in het salaris hebben geen gevolgen, zelfs niet als die terugwerken tot en met de peildatum. Dat is in het vierde lid geregeld. Omwille van de administratieve uitvoerbaarheid is voor IKAP ook een minimumwaarde aan de keuze(n) gesteld (tweede lid).

Artikel 5 en 7 Meer uren werken en vermindering algemeen verlof

De ambtenaar kan worden toegestaan meer te gaan werken. Dat kan via artikel 5 (meer uren werken) en/of via artikel 7 (vermindering/verkoop algemeen verlof). Het totaal aantal extra uren bedraagt ten hoogste 108 uren (= 3 weken van 36 uur) als men gemiddeld 36 of meer uren per week werkt. Bij deeltijdarbeid en tussentijdse indiensttreding is dit naar rato minder.

Bij verkoop van algemeen verlof moeten er voor het betreffende kalenderjaar minimaal 4 weken algemeen verlof resteren. Dat is bij een volledige functie (4x36=) 144 uren.

Uitgaande van 180 uur algemeen verlof in een kalenderjaar betekent dit dus dat de ambtenaar in beginsel maximaal 36 uur algemeen verlof kan verkopen (180-144). Dat kan meer zijn als de ambtenaar nog algemeen verlof uit eerder jaren heet staan. Hij kan echter nooit meer dan 108 uren algemeen verlof verkopen. Dat is alleen in situaties waarin de ambtenaar inclusief verlofstuwmeer nog (108+144=) 252 uren of meer aan algemeen verlof heeft staan. In dat geval is er geen mogelijkheid meer voor meer uren werken op grond van artikel 5. Indien de ambtenaar 36 uur algemeen verlof heeft verkocht kan hij in aanvulling hierop nog kiezen voor (108-36=) 72 uur meer werken op grond van artikel 5.

De keuze voor meer werken mag er niet toe leiden dat de ambtenaar meer dan gemiddeld 40 uur per week werkt. Dat kan het geval zijn als meer werken voor korte tijd wordt gevraagd (in plaats van over het hele jaar) of als de ambtenaar al met toepassing van artikel D.1, vijfde lid, van de CAP meer dan gemiddeld 36 uur per week werkt. De bovengrens van gemiddeld 40 uur per week is geregeld in het derde lid.
De vergoeding voor meer uren werken wordt maandelijks via het salaris uitbetaald in de periode waarin er meer wordt gewerkt. De vergoeding voor minder uren algemeen verlof wordt in een keer uitbetaald. De vergoedingen kunnen ook worden ingezet voor de IKAP-doelen van artikel 8.

Artikel 6 Minder uren werken

De ambtenaar kan worden toegestaan in een kalenderjaar maximaal 108 uur minder te gaan werken (= 3 weken van 36 uur) als men gemiddeld 36 of meer uren per week werkt. Bij deeltijdarbeid en tussentijdse indiensttreding is dit maximum naar rato minder. De formele arbeidsduur blijft ongewijzigd. Het verschuldigde bedrag zal op het salaris worden ingehouden in de periode waarin minder is gewerkt. Minder werken kan niet worden gerealiseerd door uitbreiding van het algemeen verlof.

Artikel 8 Afzien van aanspraken voor vrije vergoedingen, verstrekkingen of eindheffingsloon

De ambtenaar kan (maximaal 10% van zijn jaar)salaris inzetten voor de navolgende doelen: bedrijfsfitness; een fiets voor het woon/werkverkeer en een fietsverzekering; de inrichting van een telewerkruimte; openbaar vervoerbewijzen die mede voor het werk worden gebruikt en de vakbondscontributies. Het betreft een limitatieve opsomming. Provincies kunnen in het Georganiseerd Overleg afspraken maken over andere keuzemogelijkheden.
Over de fiscale aspecten is hierboven in de algemene toelichting ingegaan. In het tweede lid is geregeld dat de fiscale voorwaarden die golden direct vóór invoering van de Werkkostenregeling gehandhaafd blijven. Vooral voor de IKAP-fiets golden enkele specifieke voorwaarden, onder andere aanschaf van een fiets in drie kalenderjaren, maximale fiscale vergoeding van € 749 en gebruik van de fiets op meer dan de helft van de dagen dat de ambtenaar naar het werk fietst. Deze voorwaarden blijven dus van toepassing.

Inzet van salaris wordt beperkt tot 10% van het jaarsalaris. Dat wordt, gelet op de gevolgen voor de WW en WAO/WIA, reëel geacht. Bij inzet van salaris en andere inkomensbestanddelen zal uiteraard rekening worden gehouden met het voor de ambtenaar geldende wettelijke minimumloon.

Artikel 9 Inhouding, verrekening of uitbetaling

Indien de ambtenaar aan wie een belastingvrije vergoeding is uitbetaald, de originele op naam gestelde aankoopnota’s niet binnen de daarvoor gestelde termijn overlegt is de sanctie dat over die vergoeding alsnog loonheffing en sociale premies worden ingehouden.
In het tweede t/m vierde lid zijn bepalingen opgenomen over verrekening en uitbetaling in situaties waarin de IKAP- aanvraag niet meer volledig binnen het kalenderjaar kan worden uitgevoerd.

Artikel 10 Meldingsplicht en verhaal loonheffing

In het kader van IKAP kan de ambtenaar een aantal rechtspositionele aanspraken inzetten voor alternatieve doelen die een fiscaal voordeel opleveren ten opzichte van een netto uitbetaling. Dit betekent wel dat aan de uitvoeringsregelingen van de Belastingdienst moet zijn voldaan. Indien blijkt dat de ambtenaar zich niet aan die voorschriften houdt (bijv. de fiets wordt niet voor woon/werkverkeer gebruikt of de originele OV-abonnementen worden niet ingeleverd) vervalt de fiscale begunstiging en volgt naheffing. In dat geval vindt doorbelasting plaats naar de ambtenaar.
Het is dus noodzakelijk ontwikkelingen die van belang zijn voor de uitvoering van de regeling zo snel mogelijk met de werkgever te bespreken en vast te stellen of de gemaakte afspraken in stand kunnen blijven. Dan kunnen tijdig gepaste maatregelen worden getroffen en is er geen reden achteraf correcties door te voeren.

Artikel 11 Hardheidsclausule

In bijzondere omstandigheden zou van deze hardheidsclausule gebruik gemaakt kunnen worden.
Gedeputeerde Staten voornoemd,
drs. Th.J.F.M. Bovens, voorzitter
mr. A.C.J.M. de Kroon, secretaris

Uitgegeven, 12 februari 2015
De secretaris,
mr. A.C.J.M. de Kroon